Sistemas Sociales Laborales Desfasados y Obsoletos.

Estos sistemas aportan casi el total del stress diario del trabajador.

Te preguntaste alguna vez;

Por qué una oficina o institución luce como, estancada en el tiempo?











Los Sistemas Sociales Laborales Desfasados y Obsoletos.

INTRODUCCIÓN.

Todos trabajamos por el bienestar de nuestros seres queridos y los de uno mismo, todos ejercernos un rol en la sociedad y todos realizamos tareas productivas, a la vez, al requerir un servicio de consumo o trabajo, nos encontramos con personas que aplican sistemas de trabajo que dependen de quienes le hayan ordenado o contratado, es ahí, donde nos topamos con los sistemas de trabajo y es esa la problemática a analizar.

El trabajador, al ser contratado para prestar un servicio necesariamente adopta y cumple las normas establecidas, son éstas normas las que dirigen la tarea, así como dichas normas

son establecidas por los superiores, estableciéndose así un sistema o un circuito de trabajo.

En nuestro país experimentamos sistemas de trabajo tan ridículos y como ejemplo en instituciones públicas que tienen como personal en la directiva o como consejeros a personas sin formación, sin curricular académico, arrastrados por el clientelismo.

¿Por qué es importante que toda persona sepa esto? Estos sistemas o circuitos de trabajo ya obsoletos para nuestra era, son los que aportan casi el total de la cuota de stress diario para el trabajador, es decir que, el trabajador no siente carga laboral, son cargas extras aportadas por los propios sistemas.

En estos escritos, primero se observará el concepto de un sistema social de trabajo desfasado y obsoleto. Luego, exploraremos cómo este desfasaje se manifiesta en nuestra era actual. Finalmente, discutiremos cómo aquellos en posiciones de autoridad no ejercen un control total, a pesar de sus intentos.

SISTEMA SOCIAL DE TRABAJO DESFASADO Y OBSOLETO.

El término "sistema social de trabajo desfasado y obsoleto" se refiere a un conjunto de normas, estructuras y prácticas laborales que han perdido relevancia o eficacia en el contexto actual. Este sistema puede estar arraigado en tradiciones, jerarquías rígidas, y procesos burocráticos excesivos que no se alinean con las demandas y dinámicas cambiantes del mundo contemporáneo.

Algunos ejemplos de características de un sistema social de trabajo desfasado y obsoleto podrían incluir:

Jerarquías rígidas: Organizaciones que siguen una estructura piramidal donde la toma de decisiones se concentra en la cúspide jerárquica, limitando la participación y creatividad de los empleados en niveles inferiores.

Falta de flexibilidad: Políticas laborales inflexibles que no se adaptan a las necesidades cambiantes de los empleados,

como la resistencia a la adopción del trabajo remoto o horarios flexibles.

Comunicación vertical: Información que fluye de manera unidireccional de arriba hacia abajo en la jerarquía organizacional, lo que dificulta la retroalimentación y la colaboración entre diferentes niveles de la empresa.

Énfasis en la presencia física: Valoración del tiempo de trabajo presencial sobre la productividad y resultados reales, lo que ignora las nuevas tecnologías y formas de trabajo virtual.

DESFASAJE EN NUESTRA ERA.

En la era actual, caracterizada por la rápida innovación tecnológica, la globalización y la diversidad cultural, en el modelo anterior, no se recibían objeciones, propuestas ni sugerencias, por eso tendía a cometer errores evidentes, un sistema de trabajo desfasado y obsoleto se vuelve aún más evidente debido a varios factores:

Avances tecnológicos: Las nuevas tecnologías han transformado la forma en que trabajamos, permitiendo la colaboración remota, la automatización de tareas rutinarias y la flexibilidad en los horarios laborales. Los sistemas de trabajo obsoletos a menudo no aprovechan estas herramientas eficientemente.

Cambio generacional: La entrada de generaciones más jóvenes al mercado laboral, trae consigo expectativas diferentes sobre el trabajo, como la búsqueda de propósito, la flexibilidad y el equilibrio entre vida laboral y personal.

Globalización: Las empresas operan en un entorno cada vez más interconectado y diverso, lo que requiere adaptarse a

diferentes culturas laborales, estilos de comunicación y necesidades de los empleados en todo el mundo.

Economía del conocimiento: La economía contemporánea valora cada vez más el conocimiento y la innovación sobre la producción física, lo que demanda un enfoque más creativo y colaborativo en el trabajo, en contraposición a las estructuras rígidas y jerárquicas.

LIMITACIONES DEL CONTROL EN POSICIONES DE AUTORIDAD.

Aunque aquellos en posiciones de autoridad a menudo intentan ejercer un control total sobre el sistema de trabajo, existen limitaciones inherentes que pueden obstaculizar este objetivo:

Complejidad Organizacional: Las organizaciones modernas son sistemas complejos con múltiples interacciones y variables, lo que dificulta el control total por parte de una sola persona o grupo.

Resistencia al Cambio: La resistencia institucional y la inercia organizacional pueden obstaculizar los esfuerzos de cambio y modernización, incluso cuando provienen de líderes en posiciones de autoridad.

Empoderamiento de los Empleados: En un entorno laboral más horizontal y colaborativo, donde se valora el empoderamiento de los empleados, el control total por parte de la autoridad puede generar resentimiento y falta de compromiso.

Limitaciones de Conocimiento: Los líderes pueden no tener un conocimiento exhaustivo de todas las áreas de la organización, lo que limita su capacidad para ejercer un control total de manera efectiva.

CONCLUSIONES

En conclusión, el desfase de un sistema social de trabajo obsoleto en nuestra era se manifiesta a través de la falta de adaptación a las nuevas tecnologías, cambios generacionales, globalización y la economía del conocimiento.

Además, aunque aquellos en posiciones de autoridad pueden intentar ejercer un control total, se enfrentan a limitaciones inherentes debido a la complejidad organizacional, la resistencia al cambio, el empoderamiento de los empleados y las limitaciones de conocimiento.

Por lo que sistemas como éstos, terminan por caer pero con consecuencias trágicas, tanto para la institución como para el trabajador.

Richard Torres